

зазначає, що «будь-яке розширення сфери дії колективних угод, повинно бути предметом тристороннього аналізу» (Gernigon B., Odero A., Guido H. Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies// International Labour Office. – Geneve. – P. 63).

Таким чином, включення у проект Трудового кодексу положень, щодо поширення дії колективних угод, без проведення попередніх консультацій з даного питання між соціальним партнерами, є порушенням принципу добровільності ведення колективних переговорів з укладанням колективних угод і колективних договорів. До того ж, статтею 353 Проекту передбачається, що норми територіальної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для застосування в колективних договорах і виконання юридичними особами, розташованими на відповідній території у всіх випадках, що також є порушення принципу добровільності.

Харитонова Л.І.

*Національний університет «Одеська юридична академія», старший викладач
кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Вирішення проблем соціального страхування в Україні відбувається значно складніше й повільніше порівняно із розвиненими країнами.

Ринкові трансформації, які розпочалися у 1991 р., на сьогодні ще не завершені, тому соціальна сфера відчуває значний вплив економічної ситуації.

Великі розміри єдиного внеску не збільшують надходження коштів від підприємств, організацій, що пов'язано не тільки з таким негативним явищем, як «тінізація» економіки, але із наявністю заборгованості по сплаті діючими підприємствами.

Система соціального страхування в нашій державі деякою мірою зберігає ще адміністративно-розподільний характер, що знаходить своє вираження і безпосередньо стосується втручання в діяльність страхових фондів. Вона не завжди пов'язується із соціальною політикою, у зв'язку з чим не має очікуваного ефекту від певних змін.

Дії органів законодавчої та виконавчої влади бувають нескоординованими та непослідовними, підтвердженням цьому є створення нового Міністерства по доходах і зборах та передача йому функцій адміністрування єдиного внеску.

Рішення парламенту можуть бути спрямовані на забезпечення соціальних гарантій, однак без визначення достатніх джерел фінансування прийнятих програм, тому фінансово не забезпечуються компенсаційні виплати, пільги та вилучаються зі страхових виплат допомоги (це стосується допомоги на народження та по догляду за дитиною).

Кабінет Міністрів України у своїх постановах звужує дію закону шляхом зменшення розмірів страхових виплат.

На практиці мають місце диспропорції:

- у формуванні відповідних джерел доходів;
- незбалансованості загальної величини страхових платежів та

розподілу фінансових ресурсів між окремими фондами соціального призначення. Тому на протязі дії законодавства про єдиний внесок два фонди від нещасного випадку та тимчасової втрати працездатності поставили питання повернення стягнення внесків окремо кожним фондом.

Не на високому рівні поставлена правова та економічна відповідальність фондів перед страхувальниками та застрахованими особами за не своєчасність страхових виплат. Виявляються недоліки при фінансуванні витрат, пов'язаних з виплатами компенсацій у разі страхового випадку.

Доходи страхових фондів на сьогодні формуються в основному за рахунок обов'язкових внесків роботодавців (з 01.01.2011р. – єдиного внеску). Поки що незначна участь працюючих громадян у їх формуванні. Підвищення частки громадян у структурі платників повинно стимулювати їх зацікавленість у зниженні ризиків, турботі про здоров'я, дозволить внести до кола застрахованих непрацюючих членів сімей.

Наповнення бюджетів страхових фондів залежить як від низького рівня заробітної плати більшості працюючих, так і від хронічної затримки з її виплатою, що відповідно відображається на страхових виплатах.

Уряд досить широко залучає досвід розвинених держав при вирішенні ряду проблем соціального страхування, що не завжди є виправданим, оскільки не відповідає реаліям нашої держави.

В Україні поки що недостатні власний досвід управління і належні механізми суспільного контролю за діяльністю органів, які розпоряджаються коштами соціального страхування. Наслідками запровадження зарубіжного досвіду в даній сфері є неефективне адміністрування при не виправданому зростанні адміністративних витрат. Тому використання апробованих в інших державах систем соціального страхування необхідно здійснювати з урахуванням національних особливостей шляхом проведення серйозних експериментів з ґрунтовним аналізом їх результатів.

Існують проблеми організаційного характеру:

– відсутні єдині принципи визначення критеріїв надання соціальних пільг;

– дублюються окремі соціальні виплати;

– відсутня чітка спрямованість соціальних виплат на допомогу сім'ям з низьким рівнем доходів;

– недостатня узгодженість соціальних виплат з іншими державними витратами тощо.

Не вирішено питання узгодженого формування бюджетних видатків та видатків державних соціальних фондів на соціальні виплати на основі використання державних мінімальних соціальних стандартів.

Таким чином, система соціального страхування в Україні має недоліки і не повною мірою відповідає новим реаліям ринкової економіки. Вона потребує глибокої трансформації, кардинальної зміни відносин у цій сфері.

Приміч Д. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ВИЗНАЧЕННЯ СТОРОНИ РОБОТОДАВЦЯ ПРИ ВЕДЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ТА УКЛАДАННІ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Колективний договір, який включає локальні норми щодо використання праці й відтворення робочої сили, є важливою юридичною основою для укладення індивідуальних трудових договорів між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

В укладенні колективного договору не менше, ніж працівники, повинен бути зацікавлений власник або уповноважена ним особа, оскільки існує безпосередній зв'язок між стимулами праці і соціальними резервами виробництва. Що оптимальніше локальні правові норми, то більшою мірою колективний договір сприятиме ефективному господарюванню і стимулюватиме виробництво.

Статтею 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначено, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. Стаття 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» надає визначення сторін соціального діалогу на локальному рівні до яких відноситься сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Якщо зі сторони працівників, більш-менш зрозуміло, хто має право представляє їх інтереси, то зі сторони власника, уповноваженим органом буде виступати представник роботодавця, в особі директора (керівника) або спеціальної комісії уповноваженої власником на ведення колективних переговорів та укладання колективного договору. За загальним правилом право тієї або іншої посадової особи виступати при укладенні колективного договору в ролі власника або уповноваженого ним органа визначається статутом підприємства, установи, організації. Ці особи не мають права представляти інтереси працівників, в зв'язку з чим власником при